

正社員転換・待遇改善実現プラン進捗状況（令和2年度分）

(1)正社員転換等について			
①不本意非正規雇用労働者の正社員転換等			
番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	ハローワークにおける正社員就職の実現	<p>ハローワークにおいて、正社員求人積極的に確保するとともに、正社員就職に向けた担当者制等による求職者の希望や経験等を踏まえたきめ細かな相談支援を通じてマッチング強化に取り組む。</p> <p>また、フリーター等に対するキャリアコンサルティングの実施、団塊ジュニア世代を対象とする相談窓口を設置する等、利用者それぞれの状況に対応したきめ細かな就職支援を行う【平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○年間を通じ正社員就職に重点を置いた取組を行う中、特に11月を「正社員就職強化月間」と定め、正社員求人の新規開拓など積極的に良質求人の確保に努めるとともに、正社員就職については求職者担当者制による個別支援や求人・求職マッチングの強化を実施した。</p> <p>○近年において求職者が重要視している離職率や有給休暇取得率など、求人票に記載のない情報の収集を行い、求職者に対し「働きやすい職場」について情報提供を行った。また、当該取組を通じ、求人者に対しても職場環境の整備が従業員の定着や新規雇用に有利である旨、助言・アドバイスを行った。</p> <p>○月間中の取り組み実績は、次のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・正社員就職者数 11月 724人</li> <li>・正社員求人数 11月 5,683人</li> <li>・「働きやすい職場」入力求人数 1,446件</li> <li>・就職面接会実施状況（月間を意識した取組）</li> <li>ハローワーク岐阜（企業26社、求職者261名、就職13名）</li> <li>ハローワーク多治見（企業6社、求職者28名、就職1名）</li> <li>ハローワーク高山（企業6社、求職者24名、就職0名）</li> <li>ハローワーク関（企業2社、求職者17名、就職1名）</li> <li>ハローワーク岐阜八幡（企業8社、求職者15名、就職1名）</li> <li>ハローワーク美濃加茂（企業3社、求職者8名、就職2名）</li> <li>ハローワーク中津川（企業7社、求職者8名、就職1名）</li> </ul>
2	キャリアアップ助成金の活用促進	<p>キャリアアップ助成金により非正規雇用労働者の正社員転換を図る。その際、P D C A サイクルを確実に回すための成果目標を適切に設定する。</p> <p>また、それぞれの地域において活用が進むよう、制度の周知等を積極的に行う【平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○令和元年度に実施した令和2年度制度改正の周知並びに活用促進のため、過去に申請のあった事業所、約2,000事業所へリーフレットを郵送し周知したことによる問合せへの電話、窓口での対応において、制度を活用した積極的な正社員転換を働きかけた。</p> <p>○キャリアアップ助成金による正社員化等の実績は、次のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・正社員化コース：987人</li> </ul>

3	業界団体等への働きかけ	非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の取組について、労働局幹部及び公共職業安定所長等による業界団体や事業所の訪問時に、働きかけていく【平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。	○市町村及び商工会議所等に対し、正社員求人提出の呼びかけ、リーフレットの配布依頼や、企業説明会を市町村と連携し行うことで事業所の意識醸成を図った。
4	公的職業訓練等の実施	就業経験等に応じた公的職業訓練や地域のニーズに応じた成長分野で求められる人材育成の推進に取り組んでいく【平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。	○職業経験が少ない若者等の求職者に対し、社会人スキル付与を拡充した求職者支援訓練・基礎コースの充実（平成28年10月～）を図った。 《令和2年度開講基礎コース》 ・コース数：7コース、定員：100人、受講者数：77人  ○地域ニーズが大きく人手不足分野でもある「介護・建設」に係る訓練コースを設定し、職業訓練希望者等への説明会や職業相談時の情報提供など、周知機会の拡充・強化を図り、訓練受講者増と正社員就職に結びつけた。 《介護分野（委託訓練＋求職者支援訓練＋介護労働講習）》 コース数：9コース、受講者数：103人、就職者数：21人（就職者数は令和2年4月～令和2年11月までに修了した26人の状況） 《建設分野（委託訓練＋求職者支援訓練）》 コース数：2コース、受講者数：26人、就職者数：10人（令和2年11月までに修了した14人の状況）

②対象者別の正社員転換等 ア)若者等に係る取組			
番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	若者雇用促進法の円滑な施行	適切な職業選択の支援に関する措置、職業能力の開発及び向上に関する措置等を総合的に講ずることにより、青少年の雇用の促進等を図り、能力を有効に発揮できる環境を整備するため、第189回通常国会で成立した青少年の雇用の促進等に関する法律（以下「若者雇用促進法」という。）に基づき、①新卒者の募集を行う企業の職場情報の提供の仕組み、②ハローワークにおける一定の労働関係法令違反に係る求人者の求人不受理、③若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業についての厚生労働大臣の認定（ユースエール認定）制度等を着実に実施する。 なお、②については、働き方改革関連法の成立を踏まえ、求人不受理の対象に労働時間の上限規制違反を追加する等の見直しを行っており、その円滑な施行に取り組む。 また、職業紹介事業者や募集情報提供事業者は全ての職場情報を提供できるよう働きかけることが望ましいこと等を定めた若者雇用促進法に基づく事業主等指針の周知徹底を行うなど、職業紹介事業者等による取組を促していく【平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。	○県内主要5経済団体を訪問し、若者雇用促進法に関する制度を説明の上、傘下の事業主に周知要請を行った。  ○ハローワークに学卒求人を提出するすべての事業所に提供する「学卒求人取扱いのしおり」に、若者雇用促進法（職場情報の提供、ユースエール認定制度等）について掲載し、周知徹底を図った。  ○学卒求人の青少年雇用情報欄の情報を基に、ユースエール認定の条件に該当しそうな企業を、岐阜労働局及び各公共職業安定所が訪問し、当該認定制度について説明を行った。（ユースエール認定企業数は、R2年度 3事業所）

2	新卒者等の正社員就職の実現	岐阜新卒応援ハローワーク等において、学校等と協力して、在学段階からの就職に向けたセミナー、職場見学・体験等を通じ、就職への意欲喚起・維持を含めた新規学卒者等の正社員就職に向けたきめ細かい支援（未内定者への集中的な支援も含む。）を行う【令和2年度も継続して実施】。	<p>○岐阜新卒応援ハローワーク及び各ハローワークの職員、就職支援ナビゲーターが管内の中学、高校、大学等を訪問し、正社員就職の実現に向けた各種支援を実施した。</p> <p>○各ハローワークにおいて、若年求職者を対象に、正社員就職に向けた「キャリア形成支援セミナー」及び「就職活動支援セミナー」等を行った。（開催数170回、参加者6,931人）</p> <p>○各ハローワークにおいて、学卒求人受理時に、既卒3年以内の者や中退者も人手不足解消のため新規学卒卒での採用を促した。</p>
3	フリーター等に対する支援	<p>いわゆるフリーター等（35歳以上45歳未満の不安定就労者も含む。）の正社員転換を促進するため、引き続き、岐阜わかものハローワーク等において担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介、フリーター等の職業意識の啓発を行うとともに、正社員就職後の定着支援の強化に努める。</p> <p>岐阜わかものハローワーク等の利用の周知強化、夜間や土曜日でも就職に関わる相談を行えるように電話・郵便による相談事業、職業訓練への誘導・あつせんの強化等を行う。また、トライアル雇用助成金の活用によるフリーター等の正社員就職を実現する【平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○岐阜新卒応援ハローワーク、岐阜わかものハローワーク及び各ハローワークにおいて、担当者制支援により就職した者を対象に、早期離職防止のための定着支援を行った。（定着支援実績：311名）</p> <p>○正社員就職を目指すフリーター等向けに設置されている「おしごとアドバイザー」（平日夜間と土日に、電話とメールで気軽に就職や転職の質問・相談が行える窓口）について、各ハローワーク窓口や岐阜労働局ホームページにより周知を行い、正社員転換の促進や安易な離・転職の防止に努めた。</p> <p>○各ハローワークによるフリーター等の正社員就職件数：1,882名</p> <p>○34歳以下のトライアル雇用利用者数：87名</p>
4	ニートやひきこもりの方に対する支援	<p>ニート等の職業的自立を支援するため、岐阜県若者サポートステーションにおいて、地方自治体と協働し、地域ネットワークを活用した支援を行うとともに、学校等の関係機関と連携し、学校中退者等への切れ目のない支援を行う。また、ひきこもりの方やその家族に対しては、ひきこもり地域支援センター等において必要な相談支援を行う【平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○ニート・ひきこもり等の就職支援については、岐阜わかものハローワーク及び各ハローワークにおいて相談を行う中、必要に応じ、岐阜県若者サポートステーション及びひきこもり地域支援センターとの連携を図った。</p> <p>また、飛騨地方のニート・ひきこもり等の就職支援は、高山市の常設施設「岐阜県若者サポートステーション飛騨高山サテライト」において継続して実施。</p>

5	ひとり親家庭の親に対する支援	<p>経済的に厳しい状況に置かれたひとり親家庭について自立を促進するため、「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」として、児童扶養手当の現況届けを提出する8月に地方自治体への臨時窓口を設置するとともに、すでにハローワークの常設窓口が設置されている岐阜市では、常設窓口への誘導等を強化する。</p> <p>また、マザーズコーナーでは、地方公共団体等の関係機関と連携した支援等により取組を強化するとともに、試用雇用から長期雇用につなげる道を広げるため、トライアル雇用助成金と特定求職者雇用開発助成金の併用を効果的に活用し、キャリアアップ助成金についても引き続き活用を促進する等の取組を行う。【平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○令和2年度における「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」の取組については、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため本省指示により中止となった。</p> <p>※例年のひとり親家庭の親への支援については、重点業務の一つと位置付け、年間を通じて対応している中、特に児童扶養手当受給者が現況届を各自治体に提出する8月に、市役所内にハローワークの臨時相談窓口を設置する取組み「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」等を実施している。</p> <p>○ハローワーク岐阜マザーズコーナーでは、正社員就職を意識し、次のとおりの取組を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・再就職支援セミナーを令和3年2月12日に開催：6名参加。</li> <li>・パソコン講習：3回開催（1開催あたり5回受講） <ul style="list-style-type: none"> <li>令和2年10月開催：8名参加</li> <li>令和2年12月開催：10名参加</li> <li>令和3年2月開催：7名参加</li> </ul> </li> <li>・同コーナーにおける令和2年度就職件数等の実績 <ul style="list-style-type: none"> <li>重点支援対象者数175人</li> <li>就職件数：165件（就職率94.3%）</li> </ul> </li> </ul>
6	若者の職業能力開発の推進	<p>若者の職業能力開発を支援するため、高卒者等を対象として、職業に必要な高度で専門的かつ応用的な技能・知識を習得させるための長期間の訓練課程の訓練等を実施するとともに、ジョブ・カードを活用した雇用型訓練（雇用した従業員を対象とした企業内での実習（OJT）と教育訓練機関等での座学等（Off-JT）を組み合わせた実践的訓練）を推進する。</p> <p>また、職業人生の節目において定期的にキャリアコンサルティングを受ける機会を提供するセルフ・キャリアドックの導入を促進し、従業員の主体的なキャリア形成を支援するとともに、I T分野等における人材育成の強化に取り組む【平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○例年であれば外部機関である県能開短大及び東海能開大と連携し、当該機関が設定する専門コース（2年課程）について、ハローワークの主催する高校進路指導担当教諭との打合せ会議において周知・誘導を図るところであるが、令和2年度においては新型コロナウイルス感染症の影響により高校進路指導担当教諭との打ち合わせ会議が開催できなかったため、リーフレット等を配布し周知を図った。</p> <p>○セルフキャリアドックの導入促進及び従業員の主体的なキャリア形成の支援については、（株）パソナが本省の委託事業「キャリア形成サポートセンター事業」として実施した。</p>

7	県内就職の促進と地方の良質な雇用機会とのマッチングの強化	若者等のニーズに応じて、県内への就職が選択肢の一つとして位置づけられるよう、地方自治体や首都圏・近畿圏の大学等と連携して岐阜県への就職希望者を掘り起こすとともに、全国のユースエール認定企業をはじめ地方に立地する企業の職場情報を入手できるポータルサイトを周知する【平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。	<p>○県内就職の促進については、各ハローワークと地域経済団体との連携による地元高等学校への働きかけの他、ハローワークの就職支援ナビゲーターによる相談時等における意識啓発を行った。</p> <p>○ハローワークと地方自治体が連携し、U・Iターンを含む企業説明会・面接会を開催した。</p> <p>○ユースエール認定企業など、地方に立地する企業の情報が確認できる「若者雇用促進総合サイト」について、各ハローワーク窓口や岐阜労働局ホームページで周知するとともに、地方自治体の広報紙に掲載を依頼した。</p> <p>○令和3年3月新規高卒者の県内就職者数・就職割合：2,724名、71.7%</p> <p>○U・Iターンを含む企業説明会・面接会の実施回数：19回</p>
---	------------------------------	---	--

②対象者別の正社員転換等  
イ)派遣労働者に係る取組

番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	改正労働者派遣法の円滑な施行	<p>労働者派遣で働く方が正社員になる道を開いていくためには、その職業能力を高めていくことや、正社員としての就業機会を提供していくこと等に取り組むことが重要である。このため、第189回通常国会で成立した平成27年改正労働者派遣法においては、派遣元に対して、計画的な教育訓練や希望者へのキャリアコンサルティングを義務付けるとともに、派遣先への直接雇用の依頼等の雇用安定措置を講ずることを派遣元の責務とすることや、正社員の募集情報提供義務を派遣先に課すことなどを盛り込んでいくところであり、その円滑な施行に取り組む。その際、雇用安定措置の実施に当たっては、労働者派遣事業の許可の取消しも含めた厳正な指導により3年見込みの派遣労働者に係る義務の履行を確保するだけでなく、1年以上の雇用契約を結んだ派遣労働者に係る努力義務についても周知徹底し、適正な運用を促す。</p> <p>また、経過措置により改正前の法律が適用されている、いわゆる専門26業務で働く派遣労働者についても、不安定な雇用に陥ることのないよう、岐阜労働局に設置した相談窓口において派遣労働者からの相談対応を行う。</p> <p>さらに、平成24年改正労働者派遣法に基づき平成27年10月1日から施行された「労働契約申込みみなし制度」を円滑に施行し、派遣労働者の雇用の安定を確保しつつ違法派遣を是正することにより、労働者保護を図る【平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○毎年継続して実施し、多くの事業所が参加する「派遣先・派遣元研修会」及び個別事業所に対して実施する定期指導を通じて、紹介予定派遣も含めた労働者派遣事業が、円滑かつ適正な運営に資するよう指導を展開しているが、令和2年度は新型コロナウイルス感染症の影響により派遣元への研修会を中止し、資料を岐阜労働局のホームページに掲載。</p> <p>○令和2年度「派遣先研修会」への参加事業所数及び参加者数 派遣先研修会：令和2年9月24日（午前・午後）実施 110社、112名参加</p> <p style="padding-left: 40px;">令和2年10月2日実施 55社、58名参加 令和2年10月8日実施 39社、39名参加 令和2年10月8日実施 38社、39名参加</p> <p>○令和2年度事業所に対して実施した定期指導実施件数 223件</p>

2	その他	<p>紹介予定派遣の活用の推進や、派遣先が派遣労働者を正社員として直接雇用する場合のキャリアアップ助成金の活用促進等を行う。</p> <p>また、派遣期間終了後に派遣先が派遣労働者を直接雇用する場合の紛争防止措置（派遣先が事前に派遣元に通知することや、職業紹介により紹介手数料を支払うこと等）を派遣契約において定める等について、周知・啓発を行う。</p> <p>さらに、経過措置期間中の派遣労働者に係る改正前の「労働契約申込み義務制度」の適切な適用に向けた指導を行う【平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○派遣労働者の正社員化に向けての指導や紛争防止措置の啓発等については、これまで毎年継続して開催している研修会や定期指導が効果的なことから、今後においても「派遣先・派遣元研修会」及び個別事業所に対する定期指導を活用し、積極的な紹介予定派遣の取組みを要請していくこととしている。</p>
---	-----	--	--

②対象者別の正社員転換等  
ウ)有期契約労働者に係る取組

番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	無期労働契約への転換ルールの周知等	<p>平成30年4月以降、契約を更新し5年を超えた有期契約労働者に無期転換申込権が発生しており、今後無期労働契約に転換する労働者が出てくることから、無期転換ルールを意図的に避けることを目的とした雇止め、契約期間中の解雇、無期転換後の労働条件の引下げ等が懸念される。</p> <p>このため、改正労働契約法等の趣旨を踏まえた対応が行われるよう、使用者に対しては無期転換ルールの導入手順等をまとめたハンドブックやモデル就業規則、無期転換ポータルサイトなどを活用し、あらゆる機会を捉えて周知を図る。</p> <p>さらに、中小企業等へのコンサルティング及び労働契約等解説セミナーの利用奨励や、制度導入に係る相談対応を通じた積極的かつ強力な導入支援等を行い、多様な正社員制度の導入も含めて無期転換ルールへの対応を強く促す。また、引き続き労働者や求職者に対しても積極的に周知を図る。</p> <p>なお、無期転換ルールの適用を意図的に避ける目的での雇止め等を把握した場合には、積極的に啓発指導を行い、無期転換ルールの円滑な導入を図る。</p> <p>そして、実際に雇止めにあった等、労働者等から無期転換ルールに関する相談を受けた場合には、相談者の意向を踏まえ、とりうる手段を教示するなど、適切に対応する。</p>	<p>○令和2年度においても各事業所が参集する会議等の集団指導時、個別事業所に対する監督指導時及び窓口において無期労働契約への転換ルールの周知を図った。</p> <p>○各種研修会、説明会にてリーフレット等を使用し周知を行った。</p> <p>○有期特措法に係る申請は、令和2年度50件（令和元年度49件）となっている。</p>
2	雇止め法理の周知等	雇止め法理について、セミナー等を通じて、周知徹底を図る【平成28年度以降も継続的に実施予定】。	○上記の集団指導及び各種説明会において、無期転換ルールの周知に合わせ、労働契約法関係の説明・周知を行った。

3	有期契約の高年齢者に対する安定した雇用形態への転換の促進	50歳以上定年年齢未満の有期契約労働者を、無期雇用に転換させた事業主に対して助成を行う制度が創設された場合、積極的に周知を行う【平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。	○新型コロナウイルスまん延防止のため、集合形式の説明会等の実施、参加は控え、問合せへの電話、窓口での対応において、助成制度を活用した高年齢者の継続雇用を働きかけた。
4	キャリアアップ助成金の活用促進	キャリアアップ助成金により非正規雇用労働者の正社員転換を図る。その際、PDCAサイクルを確実に回すための成果目標を適切に設定する。また、それぞれの地域において活用が進むよう、制度の周知等を積極的に行う【平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。	【再掲】 ○令和元年度に実施した令和2年度制度改正の周知並びに活用促進のため、過去に申請のあった事業所、約2,000事業所へリーフレットを郵送し周知したことによる問合せへの電話、窓口での対応において、制度を活用した積極的な正社員転換を働きかけた。  ○キャリアアップ助成金による正社員化等の実績は、次のとおり。 ・正社員化コース：987人

②対象者別の正社員転換等  
I)短時間労働者に係る取組

番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	正社員転換推進措置の好事例の収集等	パートタイム労働法第13条の規定に基づき設けられている各事業所における正社員転換推進措置によって、短時間労働者の正社員への転換が推進されるように、好事例の収集・周知等に取り組む【それぞれ平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。	○パートタイム労働法、パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収を実施する際に聴取し、「パート職員の正職員への登用規程」を制定し、パート職員に周知している事案を把握した。（報告徴収件数 136件）

③「多様な正社員」の推進

番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	短時間正社員制度導入支援マニュアルの普及等	短時間正社員制度導入支援マニュアルの普及等により、企業における「短時間正社員制度」の円滑な導入及び運用に向けた支援を実施する【平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。	○各集団指導開催時、個別の事業場への監督指導時、事業場からの窓口への相談があった場合には、関係するパンフレットを配布し説明を行った。

2	キャリアアップ助成金の活用推進	<p>キャリアアップ助成金により非正規雇用労働者の正社員転換を図る。その際、P D C A サイクルを確実に回すための成果目標を適切に設定する。</p> <p>また、それぞれの地域において活用が進むよう、制度の周知等を積極的に行う【平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>【再掲】</p> <p>○令和元年度に実施した令和2年度制度改正の周知並びに活用促進のため、過去に申請のあった事業所、約2,000事業所へリーフレットを郵送し周知したことによる問合せへの電話、窓口での対応において、制度を活用した積極的な正社員転換を働きかけた。</p> <p>○キャリアアップ助成金による正社員化等の実績は、次のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・正社員化コース：987人</li> </ul>
3	好事例の収集等	<p>「多様な正社員」を導入している企業の好事例が掲載されている専用HP「多様な人材育成で輝く企業応援サイト」を周知することにより、「多様な正社員」の普及・拡大を図る【平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○各ハローワークが実施している事業所訪問、求人開拓において、「多様な人材育成で輝く起業応援サイト」を周知するなど、多様な正社員の普及・拡大を図った。</p>

(2)待遇改善について			
番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	待遇改善・職業能力開発の推進	キャリアアップ助成金の処遇改善関係コースの活用促進や、中長期的なキャリア形成を支援する教育訓練給付制度、人材開発助成金の特別育成訓練コースの活用促進による待遇改善・職業能力開発を進める【平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。	○新型コロナウイルスまん延防止のため、集合形式の説明会等の実施、参加は控え、問合せへの電話、窓口での対応において、助成制度を活用したキャリア形成支援の実施、処遇改善を働きかけた。
2	育児休業・介護休業の取得推進	非正規雇用労働者が育児休業及び介護休業等を取得し、継続就業しやすくするため、育児休業及び介護休業の取得要件の緩和等を内容とする改正育児・介護休業法の周知及び着実な施行を図る。 さらに、育児休業中の代替要員の確保等の取組を行う中小企業事業主や、育児・復帰支援・介護支援プランに基づき円滑な休業の取得・職場復帰に取り組む中小企業事業主に対して、助成金を支給することにより、その取組を支援する【平成28年度以降も継続的に実施予定】。	○各種説明会及び個別事業場に対する報告徴収において、育児・介護休業法の説明を実施し、周知及び着実な施行を図った。 ○令和2年度に実施した報告徴収は143件で、内139件に対し助言を実施した。
3	妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止	妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いについて、迅速・厳正な行政指導を行うなど、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の着実な履行確保を図る【平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。	○各種説明会及び個別事業場に対する報告徴収において、育児・介護休業法の説明を実施し、周知及び着実な施行を図った。
4	職場のハラスメント防止対策の強化	職場のハラスメント防止対策については、平成30年12月14日の労働政策審議会の建議を踏まえ、パワーハラスメント防止対策の法制化やセクシュアルハラスメント等の防止対策の強化等、必要な措置を講じる【平成30-令和2年度にかけて実施】。	○働き方改革関連法等説明会等、あらゆる機会を通じて、「あかるい職場応援団」等を活用し、防止対策に取り組みよう説明を行った。 ○その他、各種説明会においても、リーフレット等を活用し、各種ハラスメント対策の促進、環境整備について説明した。

5	雇用管理改善等による人材確保支援、「魅力ある職場づくり」の推進	ハローワーク岐阜に設置の「人材確保・就職支援コーナー」を中心に、人出不足分野を対象とした重点的マッチング支援を実施する。 また、雇用管理改善につながる制度等の導入・実施を通じて従業員の職場定着や生産性向上等に取り組む事業主を支援する「人材確保等支援助成金」の活用促進のため、労働局及びハローワークは、求人受理や求人サービス等のあらゆる機会を活用した周知を行い、事業主自身の主体的な雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」を推進する【人材確保・就職支援コーナーは平成30-令和2年度にかけて継続的に実施。その他は平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。	<p>○リーフレット「取り組みませんか？「魅力ある職場づくり」で生産性向上と人材確保」を活用し、求人窓口等において、啓発対象分野である建設分野に50回、介護分野21回、保育分野6回の雇用管理に係る啓発・指導を実施した。</p> <p>○働き方・休み方改善コンサルタントによる事業所訪問により、正社員、非正規労働者等の労働時間、休暇等の診断を行い、将来に向けての改善案の提示等を行った。</p>
6	労働保険の適用の推進	労働保険未手続事業者に対する対策を引き続き推進する【平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。	<p>○労働保険の適用対象事業所であるにも関わらず保険関係成立の手続きを行っていない未手続事業所について、労働局、監督署及びハローワークが緊密に連携を図りつつ情報を収集し、委託事業としての全国労働保険事務組合連合会岐阜支部を活用し、加入勧奨を行うなど、その解消に取り組んでいる。</p> <p>○中期計画目標を「令和2年度末の未手続事業所数を平成27年度末の同件数の2割減とする。」と定め、目標達成に向けた取り組みを進めた結果、ほぼ目標を達成した。</p>
7	学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組の強化	事業主・業界団体への要請等に加え、チラシ・冊子等の作成による学生・事業主に対する周知・啓発など情報発信の更なる推進に取り組むとともに、学生アルバイトに関する労働相談に的確に対応する【平成28年度以降も継続的に実施予定】。	<p>○ポスター掲示、リーフレット配付等の啓発を行った。</p> <p>○大学等の協力を得て、広報資料（アルバイト就労、若者相談コーナー一覧等）の配付、出張講座を実施した。</p>

8	学生・生徒等に対する労働法制の周知	<p>労働者の関係法令の不知による問題事案の発生を未然に防止するため、学生・生徒等に対する労働法制の基礎知識の付与に係る取組を進める。具体的には、労働法制の基本的知識をまとめたパンフレット「知って役立つ労働法～働くときに必要な基礎知識～」及び「これってあり？～まんが知って役立つ労働法Q&amp;A～」について、学校・企業等で活用できるよう周知・活用の促進を図る。</p> <p>また、県下の大学や高等学校等と連携しながら、労働局長等の幹部職員が、講師として大学等を訪問し、前述のパンフレット等を用いながらセミナーや講義等を実施する（要望に応じ、高校・中学等でも実施）【平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○岐阜県下の大学、高等学校等に学生対象の説明会についての働きかけを行い、岐阜県内の大学、高等学校等に出向き、学生を対象とした労働関係法令の説明を行った。（11校において実施。）</p>
9	若者雇用促進法に基づく認定制度の推進	<p>若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定（ユースエール認定）し、当該企業の情報発信を後押しすることなどにより、企業が求める人材の円滑な採用を支援するとともに、企業における自主的な雇用管理改善の取組を促す【平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○ユースエール認定企業として新たに3社認定（延べ24社）した他、各種機会を活用しユースエール認定制度やメリット等の周知を行った。</p>
10	均等・均衡待遇の推進等	<p>平成27年改正労働者派遣法で強化された派遣労働者と派遣先の労働者の均衡待遇の確保に係る規定（均衡待遇の確保のために考慮した内容を、本人の求めに応じて説明する派遣元の義務等）の着実な施行を図り、義務違反に対しては、許可の取消しも含めて厳しく指導を行う【平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。</p> <p>また、働き方改革関連法により、派遣元に対し、①派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件（派遣労働者の賃金が同種業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金と同等以上であること等）を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することなどを義務化したところであり、その円滑な施行に取り組む【平成30-令和2年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○これまで毎年継続して開催している研修会や定期指導が効果的なことから、「派遣先・派遣元研修会」及び個別事業所に対する定期指導を活用し、派遣労働者に対する均等・均衡待遇が適正に図られるよう指導を実施した。</p>

11	教育訓練、キャリアコンサルティングの実施等	<p>平成27年改正労働者派遣法で派遣元の義務として新設されたキャリアアップを推進するための措置（派遣労働者に対する計画的な教育訓練や、希望者へのキャリアコンサルティングを実施する義務、労働者派遣事業の許可・更新要件に「キャリア形成支援制度を有すること」の追加等）の着実な施行を図る。</p> <p>また、偽装請負などの違法派遣について引き続き厳正な行政指導等を行っていくとともに、平成27年改正労働者派遣法で全ての労働者派遣事業が許可制に一本化されたことを踏まえ、法違反のある派遣元に対しては、許可の取消しも含めて厳しく対処することで、派遣労働者の保護を図る【平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○派遣元事業所の新規許可申請時及び許可更新申請時において、派遣労働者に対する計画的な教育訓練等について、許可申請書類の内容確認を精査し、確実な実施が図られるよう申請事業主に対して聴取及び助言を行うとともに、許可証交付時における説明会にて周知徹底を図った。</p> <p>また、法違反の派遣元に対しては、確実に文書による指導を行い速やかに是正するよう促した。</p>
12	妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いの防止等	<p>派遣労働者は、他の雇用形態と比べて、妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（いわゆるマタニティハラスメント）等の被害を受ける比率が高い現状を踏まえ、現行法令の規定（男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法による不利益取扱いやセクハラ防止措置等及びいわゆるマタハラ防止措置に係る規定については、派遣元事業主だけでなく派遣先についても、派遣労働者に対して使用者としての責任を負うこと等）について周知徹底を図る【平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○個別事業所に対する定期指導を活用し、派遣労働者が妊娠・出産等に伴う不利益取扱いが行われないよう周知・徹底を図った。</p> <p>○これまで毎年継続して開催している「派遣先・派遣元研修会」において、当該者の不利益取扱いが行われないよう周知・啓発に努め、加えて、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の説明も行った。</p> <p>○男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づく報告徴収件数：285件</p>
13	期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止	<p>有期労働契約であることによる不合理な労働条件を禁止する労働契約法第20条（令和2年度以降は、短時間・有期雇用労働法第8条）の趣旨及び規定内容について、事業主や労働者に対する周知徹底を強化するとともに、本規定に関連する判例の必要な情報収集を行っていく【平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○各種説明会及び個別事業場に対する報告徴収において、無期転換ルールのほか、短時間・有期雇用労働法第8条の趣旨等について、周知・徹底を図った。</p>

14	パートタイム労働法の履行確保	<p>短時間労働者の「均等・均衡待遇」という考え方を事業主に浸透・定着させることが重要であり、このため、事業主に対する指導等によりパートタイム労働法の確実な履行確保を図る。</p> <p>特に、パートタイム労働法第8条（待遇の原則）の趣旨及び規定内容について、労使の取組や裁判例の動向等の情報収集・分析等を行いつつ、事業主や労働者に対する周知徹底を図るとともに、第9条（差別的取扱いの禁止）について、違反する事業主に対する指導等により履行確保を図る。</p> <p>なお、パートタイム・有期雇用労働法の施行に伴い、令和2年度以降は、第9条（差別的取扱いの禁止）に加えて、第8条（不合理な待遇の禁止）の履行確保も図る【平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>○パートタイム労働法に基づく報告徴収において、「均等・均衡待遇」の考え方を説明し、パート労働者の待遇の決定にあたっては法に沿った対応を求めた。</p> <p>令和2年度はパートタイム労働法に基づく報告徴収を120件、短時間・有期雇用労働法に基づく報告徴収を16件実施した。</p>
15	パートタイム労働者の雇用管理改善に向けた企業の自主的な取組の促進	<p>パートタイム労働者活躍企業診断サイトを活用して、雇用管理上の課題について企業の自主的な確認を促すとともに、診断結果が一定水準を満たす企業には、パート労働者活躍企業宣言サイトにおいて「パート労働者活躍企業宣言」を行うことを推奨する。</p> <p>また、パートタイム・有期雇用労働法の円滑な施行に向け、関係機関と連携した説明会の開催及び管内事業主が集まる会合等、あらゆる機会を通じて、改正法及び「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」（平成30年厚生労働省告示第430号）等の周知徹底を図り、改正法に沿った賃金規程の見直し等の取組の促進を図る。</p> <p>特に、中小企業・小規模事業者等の理解・取組を促進するため、自社の状況を把握し、改正法に沿った対応を促すための取組手順書や業界ごとの特性を踏まえた「導入支援マニュアル」の周知により支援を行うとともに、労働者に対する特別相談窓口の設置等により丁寧な相談対応を行う。</p>	<p>○雇用環境・均等室主催の説明会及びパートタイム労働法に基づく報告徴収の際に、「パートタイム労働者活躍企業診断サイト」に係る資料を提供し、活用を促した。</p> <p>○パートタイム・有期雇用労働法の円滑な施行に向け、働き方改革関連法説明会を開催した。</p> <p>※令和2年度：働き方改革関連法説明会53回実施、620名参加</p>
16	職務分析・職務評価の導入支援・普及促進	<p>正規雇用労働者と短時間労働者の均衡のとれた賃金決定を促進するため、職務分析・職務評価の普及促進を図る。</p>	<p>○パートタイム労働法、パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収を実施する際に、資料を提供し説明を行った。</p> <p>○求人説明会（県内11か所）、働き方改革関連法説明会等において資料配布を行った。</p>

17	総合的な情報提供の実施	「パート労働者活躍企業宣言」、「職務分析・職務評価」、「短時間正社員制度」等について、パート労働ポータルサイトを活用して総合的・一体的に情報提供を実施する。	○パート法に基づく報告徴収を実施する際に、「パート労働ポータルサイト」について資料を提供し、活用を促した。 ○働き方改革関連法説明会等において資料配布を行った。
----	-------------	--	---

※留意事項